

SECRETARIO DE ACTAS:

M.B.A. Gilberto Solís Ortega

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobación del Orden del Día.

ACUERDO 01-42-2023: SE APRUEBA EL ORDEN DEL DÍA DE LA SESIÓN 042-2023, DE LA SIGUIENTE MANERA:

1. Aprobación del Orden del Día.
2. Presentación de avance, Propuesta de Beneficios e Incentivos Remunerados y no Remunerados para el Sector Administrativo de la Universidad Nacional, en atención al acuerdo del Consejo Universitario UNA-SCU-ACUE-147-2023, de fecha 11 de mayo de 2023, mediante el cual se establece lo siguiente:

B. SOLICITAR A LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA, EN COORDINACIÓN CON EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, QUE EN UN PLAZO DE SEIS MESES, PRESENTE UNA PROPUESTA DE BENEFICIOS E INCENTIVOS NO REMUNERADO, A ESTE CONSEJO UNIVERSITARIO. ACUERDO FIRME.

Invitadas:

Licda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos

Licda. Kattia Solís Chaverri, jefa, Área de Formación y Actualización del Talento Humano, Programa Desarrollo de Recursos Humanos

3. Aprobación de Actas:

- 3.1. Acta de la Sesión 028-2023 Ordinaria, realizada el 17 de julio de 2023.

3.2. Acta de la Sesión 029-2023 Ordinaria, realizada el 03 de agosto de 2023.

3.3. Acta de la Sesión 030-2023 Ordinaria, realizada el 07 de agosto de 2023.

4. Correspondencia

CORRESPONDENCIA RECIBIDA				
Oficio	Fecha	Remitente	Asunto	Enlace AGDe
UNA-R-OFIC-2240-2023	02-11-2023	MEd. Francisco González Alvarado Rector	<p>En atención al oficio SITUN-OFIC-219-2023</p> <p>del 20 de octubre del 2023, mediante el cual informa que la jefatura del Área Formación y Actualización del Talento Humano señala que a la reunión convocada para para el martes 07 de noviembre a las 2:00 p.m. en la Casa Sindical, participarán los funcionarios Emilio Montero Agüero y Vanessa Rodríguez Hernández.</p>	<p>https://agd.una.ac.cr/share/s/wTiS5nCDTQzSRFWsJs</p> <p>h1g</p>

UNA-CATI-SCU-ACUE-98-2023	01-11-2023	M.Sc. Steven Oreamuno Herra Coordinador Consejo Universitario de Comisión de Análisis de Temas Institucionales	Audiencia escrita para que se otorgue criterio sobre la modificación del Reglamento para la Rendición de cuentas y los Informes de Fin de Gestión.	https://agd.una.ac.cr/share/s/lcoJD-qIR4ajqBN1MFn7e g
UNA-APEUNA-CIRC-015-2023	06-11-2023	M.Sc. Juan Miguel Herrera Delgado Director	Evaluación del Plan Operativo Anual 2023.	https://agd.una.ac.cr/share/s/1MbV5ePdT8CyZRpCTy5PXg
UNA-AJ-DICT-552-2023	06-11-2023	Máster César Sánchez Badilla Asesor Jurídico	Se refiere al recurso de reposición contra el acuerdo UNA-CCAD-ACUE-074-2023 interpuesto por la funcionaria Hidalgo Vargas María Isabel.	https://agd.una.ac.cr/share/s/n6azYofPRBmwA6rFh_6Hj g

5. Asuntos Varios”. **APROBADO EN FIRME CON 4 VOTOS A FAVOR.**

ARTÍCULO SEGUNDO: Presentación de avance, Propuesta de Beneficios e Incentivos Remunerados y no Remunerados para el Sector Administrativo de la Universidad Nacional, en atención al acuerdo del Consejo Universitario UNA-SCU-ACUE-147-2023, de fecha 11 de mayo de 2023, mediante el cual se establece lo siguiente:

B. SOLICITAR A LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA, EN COORDINACIÓN CON EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, QUE EN UN PLAZO DE SEIS MESES, PRESENTE UNA PROPUESTA DE BENEFICIOS E INCENTIVOS NO REMUNERADO, A ESTE CONSEJO UNIVERSITARIO. ACUERDO FIRME.

La Mag. Nixia Salas López, da la bienvenida a Licda. Paola Arguedas Chacón, Directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos y a la Licda. Kattia Solís Chaverri, Jefa, Área de Formación y Actualización del Talento Humano, Programa Desarrollo de Recursos Humanos con el fin de compartir con ambas la propuesta de beneficios remunerados y no remunerados, que esta Comisión tiene como responsabilidad instruida por el Consejo Universitario.

Antes de dar inicio al tema en específico da lectura a un texto que requiere constar en esta acta, considerando que los órganos colegiados, sesionamos en forma presencial y en el caso de ustedes dos, consideramos que en este momento pues se tiene una condición, una situación excepcional en que las licencia a reunirse de manera virtual: “Considerando que tenemos una situación excepcional en que las personas funcionarias: Licda. Paola Arguedas Chacón, Directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos y la Licda. Kattia Solís Chaverri, Jefa del Área de Formación y Actualización del Talento Humano del Programa Desarrollo de Recursos Humanos quienes participan como invitadas a este órgano colegiado, por una situación de fuerza mayor les es imposible desplazarse de manera física a la sesión presencial de la Comisión de Carrera Administrativa, se avala su participación de manera virtual, garantizando los aspectos para su realización. Siendo congruente con lo señalado en el criterio emitido por la Asesoría Jurídica de la UNA, mediante el dictamen UNA-AJ-DICT-375-2023 que en lo que interesa señala. "Excepcionalmente, es posible autorizar que alguno de los integrantes pueda participar en la sesión de forma virtual si existe un impedimento debidamente justificado que lo autorice, en este sentido lo ha indicado la circular UNA-R-CIRC-033-2023, emitida por la Rectoría.

En dicha circular se explicó que “...es posible igualmente la participación virtual de uno o varios miembros en una sesión presencial, cuando existan circunstancias excepcionales que ocasionalmente impidan o dificulten notablemente el desplazamiento del integrante al lugar de la reunión, lo cual debe ser previamente avalado por la presidencia del respectivo órgano colegiado...”.



50 años
UNA
Siempre necesaria




2023
Universidades Públicas
ante el Cambio Climático

Audiencia

Presentación de avance, Propuesta de Beneficios e Incentivos Remunerados y no Remunerados para el Sector Administrativo de la Universidad Nacional

8 noviembre 2023

Comisión de Carrera Administrativa



La Mag. Nixia Salas López recuerda la conformación de la Comisión de Carrera Administrativa: Integrantes designados por la Administración: Mag. Shirley Rodríguez Chaves, Mag. Dennis Viquez Ruiz y Mag. Nixia Salas López, Integrantes designados por el SITUN: Licda. Idania Vargas Muñoz, Téc. José Orozco Lezcano y como apoyo administrativo: Licda. Karen García Barrantes y M.B.A. Gilberto Solís Ortega.



The graphic features a dark blue background with a list of legal references. On the left side, there is a vertical banner with a purple-to-pink gradient. At the top of the banner is the 50th anniversary logo of UNA, with the text '50 años Siempre necesaria'. At the bottom of the banner is a logo for '2023 Universidades Públicas ante el Cambio Climático', featuring a globe and hands.

Fundamento Normativo Actual

- Ley No. 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas
- Reglamento a la Ley 9635, Artículo 15.
- Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa de la Universidad Nacional
- IV Convención Colectiva

Dentro del fundamento normativo citado la Comisión de Carrera Administrativa ha venido haciendo un análisis en la búsqueda de nuevas formas de remuneración o impulsar nuevos beneficios que no riñan con el marco legal existente. La no creación de beneficios remunerados, como lo establece tanto la Ley 9635 como la ley Marco Empleo público, ha sido un tema que ha atendido la Comisión de Carrera Administrativa desde su Plan Anual Operativo.

A continuación, le doy la palabra al Mag. Dennis Viquez Ruiz para que pueda darnos algunos datos con respecto a las gestiones efectuadas.



El Mag. Dennis Víquez Ruiz explica que la Comisión de Carrera Administrativa con las potestades que le establece el Estatuto Orgánico, como órgano de máxima desconcentración ha tomado acciones concretas en relación con la modificación de la normativa que anteriormente teníamos, para que sea adecuada de manera efectiva, acorde con la Ley de las Finanzas Públicas y la Ley Marco de Empleo Público.

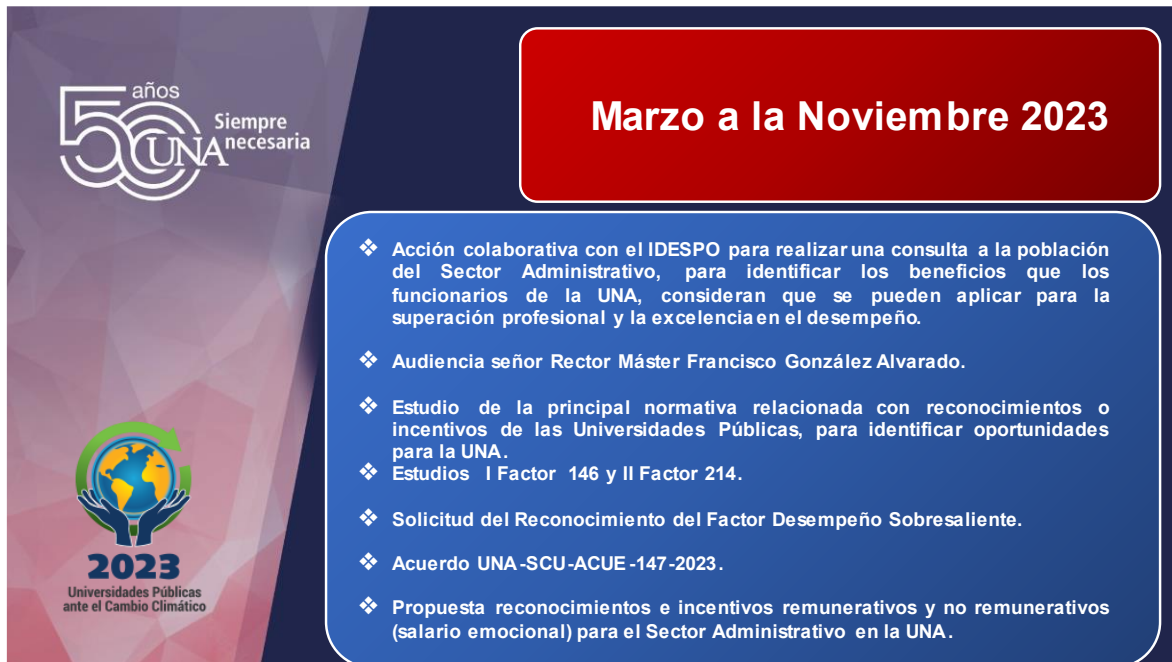
A febrero del año 2023, se hicieron once gestiones incluyendo la coordinación con el Consejo Universitario para que los funcionarios administrativos de la Universidad Nacional pudiesen tener la posibilidad de un reconocimiento propiamente a nivel de incentivos.

Estas acciones iniciaron en el año 2021, lo que sin duda ha sido un trabajo titánico porque efectivamente implicaba revisar la normativa, realizar consultas a la Asesoría Jurídica de los articulados que realmente teníamos que hacer una modificación contundente y además también atender algunas audiencias, para poder aperturar la recepción de solicitudes del factor: "Educación Formal Adicional y Atinente a la Exigida por el Puesto" y "Capacitación Recibida", se logra la meta gracias a la coordinación de un trabajo totalmente articulado.

Ahora corresponde buscar mecanismos no tanto para el reconocimiento económico, sino para establecer el salario emocional.

Esta Comisión propone la inclusión de reconocimientos no remunerados dentro del Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa como un asunto prioritario, que es posteriormente apoyado por el Consejo Universitario, quien nos solicita generar una Propuesta de Beneficios e Incentivos Remunerados y no Remunerados para el Sector Administrativo de la Universidad Nacional, en atención al acuerdo del Consejo Universitario UNA-SCU-ACUE-147-2023, de fecha 11 de mayo de 2023.

A continuación, se presentan las principales acciones que se han realizado al respecto:



50 años UNIA Siempre necesaria

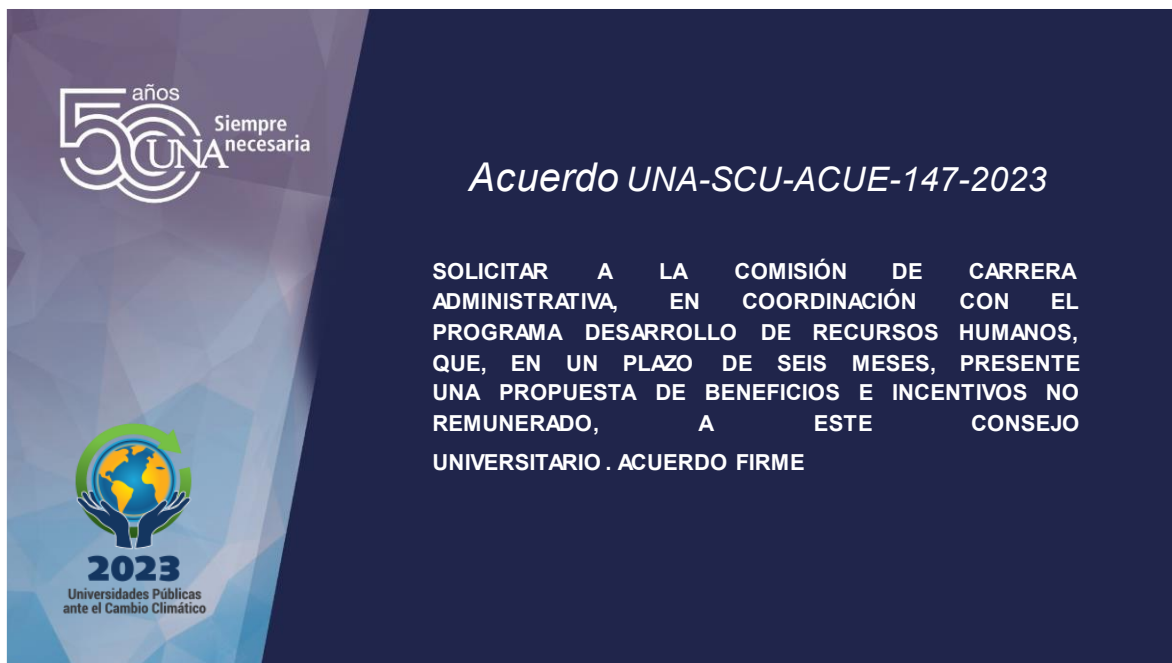
2023 Universidades Públicas ante el Cambio Climático

Marzo a la Noviembre 2023

- ❖ Acción colaborativa con el IDESPO para realizar una consulta a la población del Sector Administrativo, para identificar los beneficios que los funcionarios de la UNA, consideran que se pueden aplicar para la superación profesional y la excelencia en el desempeño.
- ❖ Audiencia señor Rector Máster Francisco González Alvarado.
- ❖ Estudio de la principal normativa relacionada con reconocimientos o incentivos de las Universidades Públicas, para identificar oportunidades para la UNA.
- ❖ Estudios I Factor 146 y II Factor 214.
- ❖ Solicitud del Reconocimiento del Factor Desempeño Sobresaliente.
- ❖ Acuerdo UNA-SCU-ACUE-147-2023.
- ❖ Propuesta reconocimientos e incentivos remunerativos y no remunerativos (salario emocional) para el Sector Administrativo en la UNA.

La Licda. Idania Vargas Muñoz, explica que la Comisión se ha dado a la tarea de coordinar acciones que permitan conocer cuáles incentivos remunerados y no remunerados son del interés de los funcionarios administrativos de la Universidad Nacional, de manera tal, que se les pueda seguir capacitando para seguir alcanzando profesionalmente nuevos logros. Se ha realizado un estudio comparativo de la normativa relacionada con el reconocimiento de incentivos en las diferentes universidades públicas, para buscar nuevas oportunidades y reconocimientos para los funcionarios.

Se realizó un esfuerzo para estudiar y establecer los reconocimientos de las solicitudes presentadas, con un proceso más ágil y novedoso, del cual formó parte el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, gracias al apoyo recibido por parte del Área de Formación y Actualización del Talento Humano, quienes nos dieron su total apoyo en tiempo récord. Además, importante recordar el acuerdo UNA-SCU-ACUE-147-2023, que se tiene como solicitud y meta común y es la razón de estar reunidos el día de hoy.

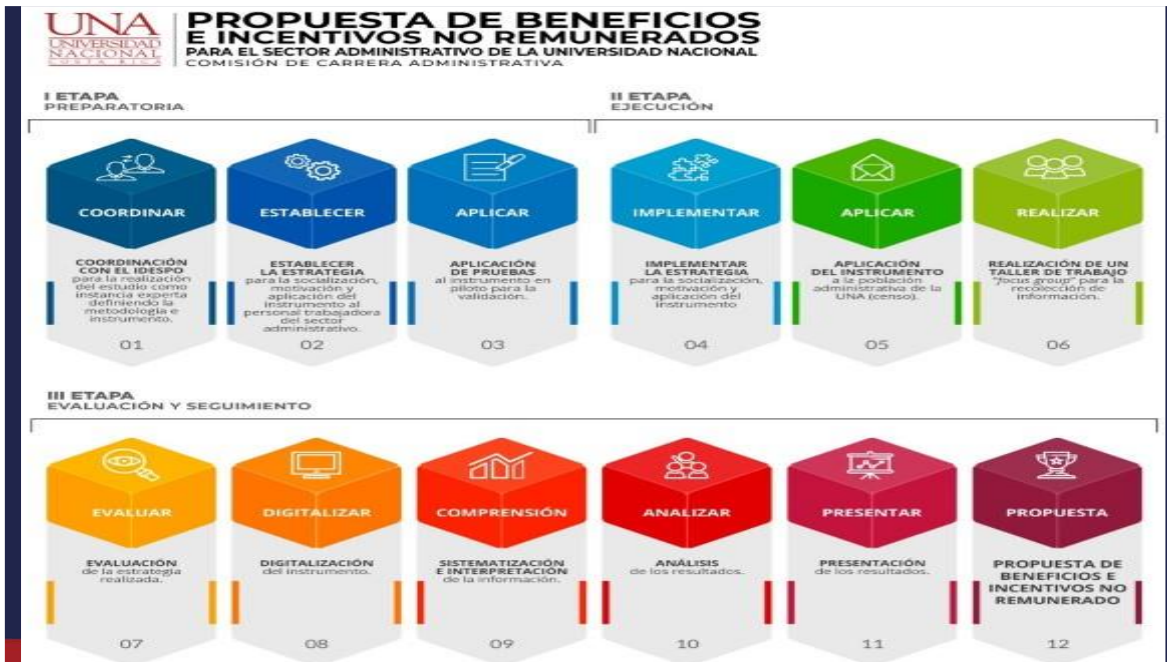


50 años
UNA Siempre necesaria

2023
Universidades Públicas
ante el Cambio Climático

Acuerdo UNA-SCU-ACUE-147-2023

SOLICITAR A LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA, EN COORDINACIÓN CON EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, QUE, EN UN PLAZO DE SEIS MESES, PRESENTE UNA PROPUESTA DE BENEFICIOS E INCENTIVOS NO REMUNERADO, A ESTE CONSEJO UNIVERSITARIO . ACUERDO FIRME



La Mag. Nixia Salas López da lectura al UNA-SCU-ACUE-147-2023 y recuerda que el plazo establecido, vence en mes de diciembre de 2023, por tanto, se citaron con el objetivo de presentar el avance que ha realizado la Comisión de Carrera Administrativa en este tema y poder coordinar la elaboración de un informe que tenga todos los requisitos que el Consejo Universitario establece.

En la infografía se establecen las etapas para concretar la propuesta final. Con el apoyo de la Rectoría se contrataron los servicios del IDESPO para la realización y aplicación del instrumento de consulta por aplicarse a la totalidad del personal administrativo. Se aplicó el instrumento piloto a un grupo focal y se espera aplicar el cuestionario a la totalidad de funcionarios administrativos en el mes de noviembre de 2023. Solicita a la Mag. Shirley Rodríguez Chaves presentar detalles del avance.



La Mag. Shirley Rodríguez Chaves explica que es importante para la Comisión de Carrera Administrativa que se plasmen los intereses de los funcionarios que se están contratando, de manera tal que se renueve el Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa y se actualice de acuerdo a las necesidades actuales. Se podrían mantener algunos incentivos no remunerados tales como: licencias para asistir a lecciones, permisos para personas en estado de gravidez y demás, se podrían formalizar reglamentariamente otros incentivos que ya se están dando como ATS, teletrabajo, el concepto de salud mental, la posibilidad de establecer pasantías administrativas en una primera fase, este último procurando un concepto de empatía y de conocimiento del trabajo que promueva una movilidad horizontal que se utilice cuando se requiere realizar cuadros de relevo a futuro.

La Comisión de Carrera Administrativa en coordinación con el SITUN participó en el encuentro de seccionales en el mes de octubre de 2023, y aplicó a un grupo focal el instrumento que colecta información que constituye un insumo para elaborar la propuesta de beneficios e incentivos remunerados y no remunerados para el sector administrativo.

Se consultó entre otras situaciones:

¿Qué incentivos considera usted importantes para que la una promueva y hablamos de remunerados y no remunerados?

De esta consulta se generó una lista de beneficios tales como: solicitud de alimentación subvencionada, petición de baja de intereses en los préstamos de las entidades financieras UNA, que los trámites sean menos burocráticos, que se reconozca la buena calificación en la evaluación del desempeño, que las entidades financieras UNA apoyen las capacitaciones, para que puedan ser reconocidas económicamente. Mejoras ergonómicas, espacio para la salud laboral y mental, ampliación de licencia para cuidado de personas dependientes, subsidio de alimentación, flexibilidad de horarios.

¿Cómo influyen los incentivos laborales?

Se manejan tres conceptos, mejorar su bienestar personal, su superación profesional y las funciones que desempeña en la Universidad Nacional.

La población consultada dio gran importancia a los incentivos remunerados que brindan poder adquisitivo, sin dejar de lado la salud física y mental, al teletrabajo, se valora el tener cómo y dónde hacer ejercicio. En escala les interesa mejorar su bienestar personal, su superación profesional y mejorar las funciones que desempeña en la Universidad Nacional.

Existe a su vez un análisis de las convenciones colectivas en las Universidades Públicas, si existe carrera administrativa y que incentivos se otorgan. Se cuenta con un cronograma de trabajo pactado con IDESPO, para la aplicación del instrumento que cuenta con una catalogación de planteamientos que consideran los incentivos remunerados en la Universidad Nacional y se consulta cuanto podrían mejorar su bienestar personal, con escala de respuesta: mucho, poco, nada no aplica, no sabe o no responde. Igual se consulta sobre la superación, lo que permite establecer la población que prioriza la superación personal. En este cuestionario se obtiene información del puesto, años de laborar, grado académico, si conoce la Comisión de Carrera Administrativa, cuáles factores conoce, si ha sido beneficiado, se consulta sobre los incentivos contenidos en el actual reglamento y como consideran que puede afectar, si poco, mucho, nada, no aplica o no responde. Para mejorar el bienestar personal, la superación personal, y las funciones que se desempeñan. Igualmente, consulta de los incentivos no remunerados existentes o propuestos en la Universidad Nacional como podría mejorar su bienestar personal, su superación profesional y las funciones que desempeña en la Universidad Nacional.

El instrumento es rápido de aplicar por ser de marcar y puede generar información en cuanto a la importancia y el impacto que podría tener la creación o incorporación de alguno de esos incentivos bajo las tres premisas, bienestar personal, superación profesional y desempeño. Está planteado hacer un plan piloto y se aplicaría a un grupo de funcionarios recién jubilados y se harían tres recordatorios, según se aprecia en el cronograma siguiente:

Cronograma

Consulta para elaboración de una propuesta de beneficios e incentivos remunerados y no remunerados para el sector administrativo en la Universidad Nacional

Actividad	Periodo	Responsables
Configuración de cuestionario digital	Del 3 al 9 de noviembre	CETIS, Carlos Sánchez, Informático El cuestionario ya está avanzado, su versión de borrador se encuentra disponible en el link https://www.encuestas.una.ac.cr/index.php/884397?lang=es
Pruebas de cuestionario	13 de noviembre	CETIS, Laura Solís Se genera una lista de contactos que han laborado como funcionarios administrativos y posteriormente han pasado al cargo académico Haber ocupado un cargo administrativo al menos un año y que no estén ocupando el cargo administrativo. Al menos 10 pruebas, correo electrónico y número de teléfono. Recién jubilada, mejor no presencial para no induciar.
Programación envío de cuestionarios digitales	Del 15 al 17 de noviembre	CETIS Carlos Sánchez, Informático y Estudiante Asistente. La programación de envío se hace en paquetes diarios de máximo 500 contactos por cuenta de correo para evitar alerta de spam Circular indicar que se va a dar el inicio de la consulta, instar a contestar, explicar cual es el sentido del estudio, insumo para decisiones o recomendaciones futuras.
Recolección de datos	Del 20 de noviembre al 8 de diciembre	CETIS Carlos Sánchez, Informático y Estudiante Asistente Se programan 3 semanas de recolección de datos
Recordatorio 1	Lunes 27 de noviembre	CETIS Carlos Sánchez, Informático y Estudiante Asistente
Recordatorio 2	Lunes 4 de diciembre	CETIS Carlos Sánchez, Informático y Estudiante Asistente
Entrega de Base de datos	Enero 2024	CETIS Carlos Sánchez, Informático No se determina aún una fecha exacta, debido a que durante el mes de enero el laboratorio ya tiene programada una encuesta telefónica electoral, por lo que esto implica una tarea adicional que será realizada según disponibilidad del compañero informático

En enero de 2024, el IDESPO entregará la información tabulada y los gráficos. De ahí se establece la lista de incentivos, y en ese caso no remunerativos, que es lo que nos están pidiendo, pero se podría aprovechar y hacer ambas listas. Esta es una gran oportunidad de generar una modificación importante al Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz señala que dentro de las tendencias, las remuneraciones propiamente, se consideran más que un aspecto económico, una motivación conociendo las necesidades desde el ámbito personal y profesional. Hay que seguir desarrollando las competencias a nivel de sus habilidades y destrezas y habilidades para la vida. Esto se evidencia en el trabajo realizado con el grupo focal, las mismas personas hablan de calidad de vida y salud, salud mental precisamente porque resulta que hoy por hoy viene la teoría claramente a confirmar que prácticamente que lo que tenemos que aprender las personas dentro de las organizaciones propiamente, es cuidar nuestra parte emocional para poder seguir desarrollándose más en otros aspectos propiamente de eso que hacer meramente de su perfil de puesto.

El salario emocional, viene a ver la parte humana como tal, como un eje holístico. Esta transformación de ir viendo la parte humana como esencia importante en la organización para darle mayor fuerza al tema de la parte del salario emocional como un aspecto de los incentivos no remunerados.



La Mag. Nixia Salas López da por iniciado el conversatorio, y da la palabra a la Licda. Paola Arguedas Chacón y a la Licda. Kattia Solís Chaverri.

La Licda. Paola Arguedas Chacón agradece y reconoce el gran trabajo que ha hecho la Comisión de Carrera Administrativa, en un corto tiempo, tomando en cuenta el trabajo previo realizado de recibir, estudiar y comunicar los resultados de las solicitudes de reconocimiento presentadas en el período 2023.

Dentro del contexto de la Universidad Nacional en lo que respecta al tema salarial hace años no se perciben aumentos. La Ley 9635, viene a poner prácticamente un tope a los salarios, con el tema de la nominalización, una afectación, no solamente al salario sino a la a la persona como tal en sus emociones, porque se comienzan a generar una serie de incertidumbres. A esta situación se le suma el tema de la pandemia que además de muchos efectos que pudo tener lo vemos como un agravante más dentro de la institución de los casos que se presentan, los que conocemos y habrá muchísimos que no conocemos.

Los quehaceres que tenemos o las actividades y responsabilidades no han variado, más bien, cada vez crecen cada vez más. La Ley de Empleo Público sin duda alguna es un alto en lo que venimos trabajando con el tema de la gestión del talento humano, y es momento de pensar que es lo que tenemos y qué nuevas acciones debemos de tomar, ya no desde la parte de remuneración, porque ahí estamos sumamente limitados. Ya no podemos crecer en nuevos incentivos, pero ahora, pero se podría comenzar a crecer en otro escenario, darle forma a lo que ya tenemos, incluso en el tema de la negociación de la Convención Colectiva, hay que ser sumamente cuidadoso para tratar de mantener lo que ahí se tiene, porque podríamos arriesgar inclusive beneficios no remunerativos.

Entonces, se puede avanzar en este tema, aún, sin tener un diagnóstico previo, si nosotros no escuchamos a nuestros compañeros, que es lo que les está doliendo, por decirlo de alguna forma, así, muy coloquial, no podríamos avanzar el cambio generacional que es muy importante.

La institución también tiene que renovar su forma de pensar, de apostar por nuevos mecanismos para poder mantenerse vigente en el tiempo y contar con el personal idóneo.

Considera que el proceso liderado desde la Comisión de Carrera Administrativa ha sido muy acertado.

La Licda. Kattia Solís Chaverri reconoce que la Comisión de Carrera Administrativa ha hecho un esfuerzo para obtener una buena propuesta que le daría el Consejo Universitario la perspectiva y la claridad, a partir de un estudio que se estaría realizando entonces, desde la perspectiva, de un estudio de investigación, con el respaldo del IDESPO. Reconoce el trabajo realizado en la definición de las dimensiones, para poder a la vez rescatar de la población no solo la parte remunerativa y no remunerativa, muy atinado y adecuado que podría impactar en las dinámicas de los procesos de trabajo.

A futuro corresponderá analizar los alcances que impliquen los resultados del estudio, para definir los beneficios o incentivos que la población está haciendo el llamado para que se incorporen, trabajo que realizaremos conjuntamente, mucho más de la mano, para aplicar los ajustes a procesos.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz la propuesta podría permitir un avance en resultados en el caso de tener incentivos económicos y emocionales, sino un aspectos determinante para el ascenso.

Señala que la metodología que ha trabajado la Comisión de Carrera Administrativa es una metodología innovadora que rompe los esquemas tradicionales, totalmente. Se realiza el mejor esfuerzo para entender el ser humano, qué es lo que ellos piensan, sienten y creen, cómo ven la Universidad y cómo se ven ellos reflejados en ésta, porque son parte de este constructo colectivo, por eso nosotros nos llamamos comunidad universitaria porque somos una comuna y como comuna tenemos que escucharnos entre nosotros mismos para poder entender y ver otros elementos que han avanzado para incorporar y avanzar y no quedarnos estancados en aspectos que podemos seguir evolucionando.

Las competencias técnicas pueden constituir un plus adicional que se incorpore en la base de selección como una forma de estimular a aquellas personas que quieren seguir promoviéndose al interno, por medio de pasantías, por ejemplo, así lo realiza el Instituto Tecnológico y se reconoce un porcentaje por concepto de nivel de experiencia, lo que favorece al contar con la persona ideal para el puesto.

La Universidad Nacional como institución debe avanzar, trabajar hacia afuera y hacia adentro para poder generar co-creación. Comprender el entorno para realizar ajustes internamente, la búsqueda de la transparencia y participación toma mayor fuerza, hoy no es la instancia técnica que tira las líneas y trabaja, implica trabajo conjunto para la solución de los problemas.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves la Comisión de Carrera Administrativa en el estudio investigó sobre el Régimen del Servicio Civil, los reglamentos de carrera administrativa de la Universidad de Costa Rica, el estatuto de personal de la Universidad Estatal a Distancia y sus compensaciones salariales vigentes. Señala que si en el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, tienen algún estudio que puedan compartir con la Comisión de Carrera Administrativa para mejorar el Informe, sería importante que lo compartan para que abone a la investigación, para sustentar el marco teórico para contar con elementos que además de conocer los requerimientos de la población, establezcan situaciones del mercado, en aspectos comparativos, por ejemplo los beneficios que visualizan los jóvenes que desean ingresar a laborar a la Universidad Nacional, ese mercado externo para reclutar y retener talento humanos, lo cual podría constituir un factor por investigar.

Insta a la búsqueda de la especialización por medio de expertos que hablen de las tendencias mundiales en materia de incentivos.

La Mag. Nixia Salas López López solicita de ser posible acceso al estudio realizado por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos en relación con los funcionarios del macroproceso de desarrollo tecnológico, para considerarlo un insumo de la investigación actual.

La Licda. Paola Arguedas Chacón señala que se podría compartir el estudio que presentó al Consejo Universitario sobre el macroproceso de desarrollo tecnológico. Se ha realizado además, un estudio de las normas de salud ocupacional, generalizado a nivel de la institución y que tienen que ver con temas de infraestructura versus salud ocupacional, que tiene algunas sugerencias más enfocadas con lo que las nuevas generaciones piensan o visualizan que se podría mejorar para efectos de este, como un beneficio este no remunerativo que mejoraría temas de clima. Buscará información relevante y de encontrar algún otro estudio lo comunicará.

La Licda. Paola Arguedas Chacón señala que entre más información se tenga, existe mayor oportunidad de enriquecer el estudio.

Sí se podría compartir el estudio realizado para el macroproceso de desarrollo tecnológico, el estudio coincide en algunos aspectos motivadores, tales como el tema de teletrabajo, hay otra necesidad que fue manifiesta en el estudio y que a raíz de la publicación que se hizo el año pasado de las normas de salud ocupacional, se ha ido generalizando a nivel de la institución y relacionada con temas de infraestructura versus salud ocupacional y algunos aspectos más enfocados en lo que las nuevas generaciones piensan o visualizan que se podría mejorar para efectos de beneficio no remunerativo que mejoraría temas de clima laboral.

Si se podría buscar información relevante especialmente en las universidades públicas, ya que posterior a la pandemia se creó una unidad que se llama calidad de vida, porque hace poco, se enfrentaron a un suicidio. Esta unidad se ha ocupado de buscar aspectos de motivación y demás. Manifiesta su compromiso de tratar de conseguir información adicional, para tener un acercamiento, ya que para atender ciertos temas se cuenta con el Área de Salud Laboral, que está constituida por tres ingenieros y un psicólogo, y por tanto, es difícil dar cobertura a todo, y se podría obtener información importante.

Respecto de la oportunidad de aplicar el cuestionario hacia afuera, se tendría que determinar el alcance y los sujetos a los que se les aplicaría. Pensaría que tal vez a los integrantes del registro externo de elegibles. Se podría indagar con los funcionarios del Área de Atracción y Dotación del Talento Humano, para saber las consultas frecuentes que han recibido, los principales temas que les han consultado al momento. Conoce que el principal tema ha sido a la fecha, la asignación de teletrabajo y aspecto salariales. Se podría pensar alternativamente en aplicar el estudio a estudiantes avanzados que estén concluyendo un plan de estudios de carreras en posgrados en la Universidad para conocer cuáles son las expectativas, no solo a nivel interno sino externo.

La Mag. Nixia Salas López agradece las recomendaciones aportadas por la Licda. Paola Arguedas Chacón. Señala que la revisión de un alcance externo podría pensarse como otra etapa, una vez logrados los objetivos y el grado de avance con respecto a la planificación inicial de proponer un nuevo modelo de reconocimiento de incentivos, según lo establece el Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa del Funcionariado Administrativo de la Universidad Nacional.

La Licda. Kattia Solís Chaverri como parte de la fundamentación teórica, podría investigarse un poco sobre estudios que hayan realizado al sobre el tema del impacto del salario emocional o la situación, por ejemplo, a raíz de la pandemia, hacia dónde es que se está dirigiendo los requerimientos y el abordaje con la población y eso podría dar sustento a la parte teórica de la investigación y del planteamiento que se haría como propuesta también al Consejo Universitario. Se pueden consultar algunas instancias tales como escuelas de sicología o sociología, si existen estudios que se puedan utilizar para dar sustento teórico.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz señala que en materia salarial hay pocos trabajos de investigación en universidades públicas, en el sector privado hay más evolución. A nivel de salarios de en este análisis, a nivel de Costa Rica para las empresas privadas propiamente han evolucionado increíblemente, por ejemplo, Intel, porque se les facilita. El tema de cumplimiento de la Ley de Marco Empleo Público es un objeto de estudio reciente para ir analizando el fenómeno a nivel de las instituciones públicas. El tema es un fenómeno en desarrollo y que no se ha investigado en este momento. Se consultó y no existen investigaciones que desarrollen el impacto que ha generado la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público y la Ley de las Finanzas Públicas en los trabajadores del Sector Público. Existen algunas aplicaciones o algunas iniciativas, pero son muy pequeñas y hay que tener cuidado de incorporar un enfoque desde un ámbito privado.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves considera que una propuesta bien planteada pareciera que significa una oportunidad de cambio obligatorio al celebrarse en la puerta de los incentivos remunerados y acentuar otros beneficios no remunerados.

La Mag. Nixia Salas López agradece la participación de todos, especialmente, a la Licda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos y a la Licda. Kattia Solís Chaverri, Jefa, Área de Formación y Actualización del Talento Humano, Programa Desarrollo de Recursos Humanos por los aportes que sin duda, impactarán positivamente el avance de la Propuesta por presentarse al Consejo Universitario. Señala que eventualmente, la Comisión de Carrera Administrativa solicitará contar con ellas y por supuesto, que se sientan en la libertad también de este acceder a nosotros en cualquier momento para efectos de concluir con esta solicitud del Consejo Universitario. La historia nos leerá en términos de lo que podemos nosotros proponer en este momento en una situación en que nos encontramos de muchísimas limitaciones. Esta propuesta no requiere un aval técnico, sin embargo, la coordinación tiene que evidenciarse y realizarse porque no estamos aislados.

Les desea buenas noches a las invitadas e insta a continuar con el desarrollo de los artículos pendientes de la sesión.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves señala hay un requerimiento que tenemos que mandar entre mañana y pasado al IDESPO de diez personas jubiladas recientemente en diferentes estratos: nombre, el correo electrónico y el número de teléfono, para que puedan aplicar este piloto el 13 de noviembre de 2023.

Además se debe emitir una circular con fecha límite 17 de noviembre de 2023, para apoyar el proceso de consulta que inicia e IDESPO por medio de correo electrónico y señalar que dicha información será un insumo para las decisiones y recomendaciones futuras en materia de incentivos en la Universidad Nacional.

La Mag. Nixia Salas López solicita a la Mag. Shirley Rodríguez Chaves que antes de pasar a la aprobación de las actas ver ese cronograma establecido por el IDESPO, que debe ser sometido a consideración de la Comisión.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves explica que en el IDESPO han estado sistematizando el formulario que fue presentado muy rápidamente a las invitadas a la sesión por parte del Programa Desarrollo de Recursos Humanos.

Ya se realizó una configuración digital, este primer cuestionario será aplicado a los funcionarios administrativos jubilados, el IDESPO se encarga de todos los detalles técnicos, una vez que cuente con la información de los funcionarios.

Actividad	Periodo	Responsables
Configuración de cuestionario digital	Del 3 al 9 de noviembre	CETIS, Carlos Sánchez, Informático El cuestionario ya está avanzado, su versión de borrador se encuentra disponible en el link https://www.encuestas.una.ac.cr/index.php/884397?lang=es
Pruebas de cuestionario	13 de noviembre	CETIS, Laura Solís Se genera una lista de contactos que han laborado como funcionarios administrativos y posteriormente han pasado al cargo académico Haber ocupado un cargo administrativo al menos un año y que no estén ocupando el cargo administrativo. Al menos 10 pruebas, correo electrónico y número de teléfono. Recién jubilada, mejor no presencial para no induciar.
Programación envío de cuestionarios digitales	Del 15 al 17 de noviembre	CETIS Carlos Sánchez, Informático y Estudiante Asistente. La programación de envío se hace en paquetes diarios de máximo 500 contactos por cuenta de correo para evitar alerta de spam Circular indicar que se va a dar el inicio de la consulta, instar a contestar, explicar cual es el sentido del estudio, insumo para decisiones o recomendaciones futuras.
Recolección de datos	Del 20 de noviembre al 8 de diciembre	CETIS Carlos Sánchez, Informático y Estudiante Asistente Se programan 3 semanas de recolección de datos
Recordatorio 1	Lunes 27 de noviembre	CETIS Carlos Sánchez, Informático y Estudiante Asistente
Recordatorio 2	Lunes 4 de diciembre	CETIS Carlos Sánchez, Informático y Estudiante Asistente
Entrega de Base de datos	Enero 2024	CETIS Carlos Sánchez, Informático No se determina aún una fecha exacta, debido a que durante el mes de enero el laboratorio ya tiene programada una encuesta telefónica electoral, por lo que esto implica una tarea adicional que será realizada según disponibilidad del compañero informático

En la semana del 15 al 17 de noviembre, estarían enviando de parte de cuatro correos electrónicos que tiene el sistema ya configurados 1600 cuestionarios. Señala que alcanza perfectamente para mandarlo en un solo día, sin embargo, ellos tienen tres como previsión por aquello que el primer día le de algún problema, porque dice que si no se van a spam, entonces ellos hacen algunas alertas.

La recolección de datos entonces estaría del 20 de noviembre al 08 de diciembre de 2023, tres semanas. Se manda un recordatorio el lunes 27 de noviembre de 2023, solamente a las personas que no han llenado ya eso el sistema lo hace por defecto, igualmente realiza un segundo recordatorio, el lunes 04 de diciembre de 2023. Señala que de acuerdo con información ofrecida por la Dra. Laura Solís Bastos, nos estarían entregando los resultados de encuesta en enero 2024, y que aún no sabe, exactamente en qué fecha, pero sí que en enero nos entregan la tabulación, ese sería el cronograma. Igualmente, presenta el cuestionario actualizado por si se requiere algún cambio final.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz recomienda que en la primer etapa del cuestionario, se mencione el consentimiento informado: “Conforme a lo dispuesto por la Ley No. 8968, Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales y su Reglamento, la Universidad Nacional (UNA), reconoce el derecho a la autodeterminación informativa. Por lo que la información personal que usted brinde será recopilada y protegida en bases de datos institucional para el control y seguimiento para para el estudio xxxxxxxx. Los datos serán utilizados para fines Informativos, para elaborar estadísticas y estudios que respaldan el presente estudio”.

En la segunda etapa hay un elemento que considera importante incorporar de ser posible, agregar el indicador de la jornada laboral.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves explica que el cuestionario es muy amplio y que considera no haría falta incluir otra pregunta sobre jornada laboral. Muestra el acceso al cuestionario que le brindó IDESPO.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz ofrece las siguientes observaciones: le preocupa la época de la aplicación de este instrumento, dado que la Universidad está en cierre de procesos y graduaciones y próxima a cerrar el ciclo de trabajo 2023. Considera que se debe enviar con anticipación una circular en la que se comunique a la comunidad administrativa que el IDESPO les hará llegar un cuestionario, el cual es un insumo relevante para establecer una propuesta de incentivos ante el Consejo Universitario, para que se inicie con la aplicación propia del cuestionario. Esta circular debería estar publicada preferiblemente el viernes 10 de noviembre de 2023.

Le preocupa el nivel de respuesta que se pueda obtener. Considera oportuno tener un informe de avance al 24 de enero de 2024 y en caso que sea necesario se envíe un nuevo recordatorio a los funcionarios administrativos que no hayan completado el cuestionario electrónico.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves manifiesta que apoya la propuesta de enviarla circular correspondiente. Recuerda que el sistema por utilizarse cuenta con un mecanismo que envía recordatorios. Considera que el cronograma presentado permite ejecutar esta acción determinante para que se realice en su momento la propuesta de incentivos por presentarse al Consejo Universitario.

La Mag. Nixia Salas López explica que se cuenta con la asesoría y experiencia del IDESPO.

La Licda. Idania Vargas Muñoz se suma a la preocupación por el tiempo para completar los cuestionarios, dado el cierre de ciclos y procesos de la Universidad Nacional. Importante contar con el apoyo de la Dra. Laura Solís Bastos, conocer el compromiso para el seguimiento al proceso que permita obtener los resultados que permitan plantear la propuesta respectiva.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves recuerda que el IDESPO está preparado para atender este proceso, existen los recursos informáticos. Solicitará una reunión con la Dra. Laura Solís Bastos para consultar la oportunidad de hacer un eventual tercer recordatorio, el 15 de enero de 2024. Todo se realiza por medio de correo electrónico, recuerda que no es que ellos llaman, es que el sistema manda el recordatorio, y que ya quedan programados.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz Consulta
¿Cómo están validando el tema con aquella población que no tiene acceso al uso de computadora? ¿Qué es lo que está aplicando un censo o una muestra?

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves la población ya fue definida y la forma y de envío de la información. Se aplicará un censo.

El Mag. Dennis Víquez Ruiz de aplicarse al 100% de la población se debe garantizar que aquella población que no conoce aplicación de la herramienta se le realice el cuestionario de forma manual, situación que también tiene que ir en el comunicado y estos datos deben ser posteriormente sistematizados.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves considera muy importante incluir en la circular que se habilitan puntos de contacto para las personas que no sepan hacer uso del computador para completar el cuestionario. En caso necesario se solicitaría apoyo a los asistentes de dirección.

La Mag. Nixia Salas López explica que no se votará en esta sesión el cronograma de trabajo con IDESPO para el envío de los cuestionarios electrónicos, en espera que la Mag. Shirley Rodríguez Chaves, se reúna con la Dra. Laura Solís Bastos, y amplíe algunos datos y consulte algunas posibilidades. Posterior al análisis realizado, se aprueba:

ACUERDO 02-42-2023: SE DELEGA EN LA LICDA. IDANIA VARGAS MUÑOZ ENCARGARSE DE COMPILAR LA INFORMACIÓN DE DIEZ PERSONAS JUBILADAS RECIENTEMENTE EN DIFERENTES ESTRATOS: NOMBRE, EL CORREO ELECTRÓNICO Y EL NÚMERO DE TELÉFONO, PARA QUE PUEDAN APLICAR ESTE PILOTO EL 13 DE NOVIEMBRE DE 2023 Y HACERLO LLEGAR A LOS INTEGRANTES DE LA COMISION DE CARRERA ADMINISTRATIVA, PARA QUE SEA COMUNICADO AL IDESPO. **APROBADO EN FIRME CON 4 VOTOS A FAVOR.**

ACUERDO 03-42-2023: SOLICITAR A LA MAG. SHIRLEY RODRÍGUEZ CHAVES REALIZAR UNA REUNION CON LA DRA. LAURA SOLIS BASTOS, DE IDESPO, PARA CONSULTAR ASPECTOS DE ENVÍO DE RECORDATORIOS A LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS PARA COMPLETAR CUESTIONARIO SOBRE INCENTIVOS LABORALES EN EL MES DE ENERO DE 2024. LOS INTEGRANTES DE LA COMISION QUE PUEDAN ACOMPAÑAR A LA MAG. SHIRLEY RODRÍGUEZ CHAVES, LE COMUNICARÁN PARA QUE SEAN INCLUIDOS LA RESPECTIVA PROGRAMACIÓN EN CITA. **APROBADO EN FIRME CON 4 VOTOS A FAVOR.**

ACUERDO 04-42-2023: SE DELEGA EN EL MAG. DENNIS VÍQUEZ RUIZ Y M.B.A. GILBERTO SOLIS ORTEGA, PREPARAR UN PROYECTO DE CIRCULAR DIRIGIDA A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA ADMINISTRATIVA MEDIANTE LA CUAL SE SOLICITE QUE SE COMPLETE EL CUESTIONARIO QUE ENVIARÁ ELECTRÓNICAMENTE EL IDESPO Y SEÑALAR QUE DICHA INFORMACIÓN SERÁ UN INSUMO PARA LAS DECISIONES Y RECOMENDACIONES FUTURAS EN MATERIA DE INCENTIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL. **APROBADO EN FIRME CON 4 VOTOS A FAVOR.**

ARTÍCULO TERCERO: Aprobación de Actas.

3.1. Acta de la Sesión 028-2023 Ordinaria, realizada el 17 de julio de 2023.

ACUERDO 05-42-2023: SE APRUEBA EL ACTA DE LA SESIÓN 028-2023 ORDINARIA, REALIZADA EL 17 DE JULIO DE 2023". **APROBADO EN FIRME SIN OBSERVACIONES CON 4 VOTOS A FAVOR.**

3.2. Acta de la Sesión 029-2023 Ordinaria, realizada el 03 de agosto de 2023.

ACUERDO 06-42-2023: SE APRUEBA EL ACTA DE LA SESIÓN 029-2023 ORDINARIA, REALIZADA EL 03 DE AGOSTO DE 2023". **APROBADO EN FIRME, SIN OBSERVACIONES, CON 4 VOTOS A FAVOR.**

3.3. Acta de la Sesión 030-2023 Ordinaria, realizada el 07 de agosto de 2023.

ACUERDO 07-42-2023: SE APRUEBA EL ACTA DE LA SESIÓN 030-2023 ORDINARIA, REALIZADA EL 07 DE AGOSTO DE 2023". **APROBADO EN FIRME, CON OBSERVACIONES DE FORMA SOLICITADAS, CON 4 VOTOS A FAVOR.**

ARTÍCULO CUARTO: Correspondencia recibida

- 4.1.** El oficio UNA-R-OFIC-2240-2023 de fecha 02 de noviembre de 2023, suscrito por el MEd. Francisco González Alvarado, Rector, mediante el cual en atención al oficio SITUN-OFIC-219-2023 del 20 de octubre del 2023, informa que la jefatura del Área Formación y Actualización del Área Formación y Actualización del Talento Humano señala que en la reunión convocada para para el martes 07 de noviembre de 2023, a las 2:00 p.m. en la Casa Sindical, participarán los funcionarios Emilio Montero Agüero y Vanessa Rodríguez Hernández. **SE TOMA NOTA.**
- 4.2.** El acuerdo UNA-CATI-SCU-ACUE-98-2023 de fecha 01 de noviembre de 2023, suscrito por el M.Sc. Steven Oreamuno Herra, Coordinador Consejo Universitario Comisión de Análisis de Temas Institucionales, mediante el cual brinda Audiencia escrita para que se otorgue criterio sobre la modificación del Reglamento para la Rendición de cuentas y los Informes de Fin de Gestión. **SE TOMA NOTA.**
- 4.3.** La circular UNA-APEUNA-CIRC-015-2023 de fecha 06 de noviembre de 2023, suscrito por el M.Sc. Juan Miguel Herrera Delgado, director de APEUNA, mediante el cual señala las directrices para la Evaluación del Plan Operativo Anual 2023.

ACUERDO 07-42-2023: EN ATENCION AL OFICIO UNA-APEUNA-CIRC-015-2023 DE FECHA 06 DE NOVIEMBRE DE 2023, SUSCRITO POR EL M.SC. JUAN MIGUEL HERRERA DELGADO, DIRECTOR DE APEUNA, MEDIANTE EL CUAL SEÑALA LAS DIRECTRICES PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN OPERATIVO ANUAL 2023, SE SOLICITA AL M.B.A. GILBERTO SOLÍS ORTEGA, PROFESIONAL AUXILIAR EN SERVICIOS SECRETARIALES PROESNTAR UNA PROPUESTA DE EVALUACIÓN DEL PLAN OPERATIVO ANUAL 2023. **APROBADO EN FIRME CON 4 VOTOS A FAVOR.**

- 4.4.** El dictamen UNA-AJ-DICT-552-2023 de fecha 06 de noviembre de 2023, suscrito por el Máster César Sánchez Badilla Asesor Jurídico, mediante el cual se refiere al recurso de reposición contra el acuerdo UNA-CCAD-ACUE-074-2023 interpuesto por la funcionaria Hidalgo Vargas María Isabel.

ACUERDO 08-42-2023: TRASLADAR AL TÉC. JOSÉ OROZCO LEZCANO EL DICTAMEN UNA-AJ-DICT-552-2023 DE FECHA 06 DE NOVIEMBRE DE 2023, SUSCRITO POR EL MÁSTER CÉSAR SÁNCHEZ BADILLA ASESOR JURÍDICO, PARA QUE ESTABLEZCA LA PROPUESTA DE RESPUESTA AL RECURSO DE REPOSICIÓN CONTRA EL ACUERDO UNA-CCAD-ACUE-074-2023 INTERPUESTO POR LA FUNCIONARIA HIDALGO VARGAS MARÍA ISABEL .
APROBADO EN FIRME CON 4 VOTOS A FAVOR.

ARTÍCULO QUINTO: Asuntos Varios.

5.1. La Mag. Nixia Salas López informa que el lunes 06 de noviembre de 2023 recibió una llamada telefónica del M.Sc. Steven Oreamuno Herra, miembro de la Comisión de Asuntos Económicos Consejo Universitario, para solicitar ampliación, respecto de la solicitud que la Comisión presentó para solicitar la autorización de realizar dos sesiones extraordinarias, en el mes de noviembre de 2023 para rendir el informe la propuesta de beneficios no remunerados. Solicitó específicamente que hiciera un correo electrónico donde aclarara que las sesiones ordinarias eran cuatro y se habían realizado. Se realizó la información respectiva. Posteriormente, informó que se habían aprobado la realización de dos sesiones extraordinarias en el mes de noviembre de 2023, por lo tanto, estaríamos a la espera del acuerdo respectivo para la calendarizarlas.

En la próxima sesión se retomará la revisión del cronograma para acomodar esas dos sesiones y cumplir con el objetivo planteado.

SE LEVANTA LA SESIÓN AL SER LAS VEINTE HORAS CON TREINTA MINUTOS.

Mag. Nixia Salas López
Presidenta

Levantado de texto: M.B.A. Gilberto Solís Ortega.
APROBADA EN LA SESIÓN 005-2024, DEL 06-02-2024, SIN OBSERVACIONES.